1.11.1989 1086/68/89

Jakelussa mainitut

HENKINEN TYÖSUOJELU TYÖSUOJELUN VALVONTATOIMINNASSA

YLEISTÄ

Uusittu työturvallisuuslaki (27/87) sisältää myös käsitteen henkinen työsuojelu. Henkinen työsuojelu on näin ollen otettava entistä paremmin huomioon myös työsuojelun valvonnassa.

Henkisen työsuojelun merkitys on ollut viime aikoina korostetusti esillä. Sosiaali- ja terveysministeriö on työsuojeluhallitukselle lähettämässään kirjeessä 12.5.1989 painottanut henkisen työsuojelun huomioonottamista työpaikkatarkastuksissa.

TYÖTURVALLISUUSLAIN VELVOITTEET

Työturvallisuuslaki korostaa psyykkisten haittojen ennalta ehkäisyä, mutta mikäli nk. henkistä pahoinvointia työpaikalla havaitaan, on näiden syitä pyrittävä arvioimaan ja tarvittavilla korjaavilla toimenpiteillä pyrittävä estämään tilanteen jatkuminen ja uusiutuminen. Erityisesti pykälät 9, 9a ja 9b sekä pykälä 34 koskevat henkistä työsuojelua. Voidaan kuitenkin todeta, että työturvallisuuslaki kokonaisuudessaan koskee ainakin välillisesti myös ihmisen henkistä hyvinvointia. Työssä viihtyminen ja työmotivaatio samoin kuin mielenterveyttä tukevat tekijät liittyvät käsitteeseen henkinen hyvinvointi.

Rasitustekijöiden selvittäminen ja haittojen torjunta: Työnantajan ja työntekijän yleiset velvollisuudet (§ 9)

Työturvallisuuslain 9 § velvoittaa työnantajaa ja työntekijöitä toimimaan yhteistyössä myös henkiseen työsuojeluun kuuluvissa kysymyksissä. Päävastuu työolosuhteiden terveellisyydestä ja turvallisuudesta on työnantajalla. Tämä lainkohta edellyttää työnantajalta erityisesti työympäristön tarkkailua myös psyykkisten haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä henkisen hyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja luo näin edellytyksiä suunnittelutoimenpiteille. Jatkuva järjestelmällinen seuranta ja siihen perustuva suunnittelu ovat edellytyksenä korjattaessa työprosessiin liittyviä rakenteellisia puutteita.

Viimeistään silloin kun henkilökunnan terveydentila on uhattuna tai kun voidaan vakavasti epäillä, että työstä tai työolosuhteista aiheutuu terveyden menettämisen vaaraa, on ryhdyttävä toimenpiteisiin. Tällaiset tilanteet aiheutuvat usein virheellisestä kuormituksesta. Työsuorituksen lisäksi huomioidaan kaikki työympäristö- ja työolosuhteet mukaan lukien myös työpaikan sosiaalinen ilmapiiri.

On syytä kiinnittää huomiota myös työolojen kehittämisen kannalta myönteisiin piirteisiin ja niiden edelleen kehittämiseen.

Työympäristön ja työn suunnittelu (§ 9a)

Suunnittelu on nähtävä toisaalta monentasoisena tapahtumana ja toisaalta jatkuvana prosessina. Työolojen kehittämistä koskevaa toimintaa tapahtuu työyhteisöissä eri tasoilla. Se voi olla toimintojen aloittamiseen liittyvää ennakkosuunnittelua, mutta myös jo käynnissä olevan toiminnan eri tasoista kehittämistä. Kaikkia työntekijöitä koskeva on työpistekohtainen suunnittelu, johon työntekijän tulisi tarvittaessa voida osallistua. Suunnittelun onnistuminen edellyttää usein monentasoista yhteistyötä työpaikalla. Työpaikan työsuojelu- ja työterveyshuoltohenkilöstöllä on usein järjestelmälliseen seurantaan perustuvaa arvokasta lisätietoa ja -kokemusta, joka on syytä hyödyntää.

Ennakkovalvonta

Valvonnan kannalta on mm. tärkeää selvittää, miten henkistä rasittumista aiheuttavat tekijät on huomioitu eri tasoisessa suunnittelussa. Ennakkosuunnitelmia tarkastettaessa tulee kiinnittää huomiota, voiko työtila- tai työjärjestelyistä aiheutua virheellistä psyykkistä kuormittumista. Huomiota voidaan kiinnittää samoin siihen, onko työntekijällä mahdollisuus vuorovaikutukseen muiden työntekijöiden kanssa, onko työssä mahdollisuus työn edellyttämiin taukoihin, ovatko työvuorojärjestelyt asianmukaisia ja vastaako tehtävien jako työpaikan tarpeita. Myös työtehtävien tulisi vastata työntekijän edellytyksiä.

Suunnitteluprosessia arvioitaessa tulee kiinnittää huomiota siihen, miten henkistä rasittumista aiheuttavat tekijät on selvitetty työpaikalla. Työolojen muutoksia tulisi seurata myös käyttäen hyväksi työterveyshuollon ja työsuojelutoiminnan seurantajärjestelmiä, tietoja poissaoloista ja vaihtuvuudesta sekä toiminnan sujuvuudesta.

Työn sovittaminen tekijän mukaan: Työntekijöiden edellytysten huomioon ottaminen työn ja työvälineiden mitoituksessa (§ 9b)

Sovitettaessa työtä ja työvälineitä työntekijöiden terveyden kannalta sopivaksi on huolehdittava siitä, että työ ei ole määrällisesti tai laadullisesti yli- tai alikuormittavaa. Virheellistä kuormitusta voidaan välttää ja säädellä usein, jos työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa itse työnsä suorittamistapaan.

Työntekijän edellytyksillä tarkoitetaan tässä paitsi ihmisen yleisiä fyysisiä ominaisuuksia myös hänen henkisiä ominaisuuksiaan. Tällöin on otettava huomioon mm. fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset perustarpeet, työmotivaatio ja ihmiselle tyypilliset havaintotoiminnot. Muun muassa ikääntymisestä aiheutuviin ongelmiin tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Työtehtävän aiheuttaman kuormituksen arvioimisessa on otettava lisäksi huomioon muut ympäristö- ja olosuhdetekijät. Tällainen on myös työpaikan sosiaalinen ilmapiiri.

Yleisinhimillisten edellytysten ja ominaisuuksien lisäksi on otettava huomioon myös työntekijän yksilölliset tarpeet ja edellytykset (esim. rajoitteet) työturvallisuuslain 9 §:n 1 momentin tarkoittamassa laajuudessa. Huomiota voidaan kiinnittää myös työstä johtuvan liikarasituksen aiheuttamiin oireisiin tai ilmenemismuotoihin. Nämä voivat vaihdella suurestikin työntekijän ja työyhteisön mukaan.

Opetus ja ohjeet (§ 34)

Opetuksella ja ohjauksella sekä työhön perehdyttämisellä on huomattava vaikutus myös henkiseen hyvinvointiin ja terveyteen. Tästä syystä tarkastustoiminnassa tulee kiinnittää erityistä huomiota tämän lainkohdan toteutumiseen työpaikalla. Tällöin on tutkittava, onko opetusta ja ohjausta sekä työhön perehdyttämistä yleensä järjestetty ja vastaako se työn ja työolosuhteiden vaatimuksia sekä työntekijöiden edellytyksiä työturvallisuuslain 9, 9a ja 9b §:ien tarkoittamassa laajuudessa.

TYÖSUOJELUVALVONTA

Työsuojelun tavoitteena on henkisen hyvinvoinnin, terveyden ja viihtyvyyden lisääminen työpaikoilla. Tämä toteutuu parhaiten aktivoimalla työpaikkatarkastuksien yhteydessä työyhteisöä omatoimisuuteen työolojen parantamisessa. Erityisen tärkeätä on valvontatoiminnan onnistumisen kannalta hyödyntää työpaikan oma tieto omista ongelmistaan. Työterveyshenkilöstöllä on usein tätä tietoa paljon, mutta sitä ei ole aina käytetty riittävästi. Hen-

kiseen työsuojeluun liittyvät kysymykset edellyttävät työolojen laajaa, usein kokonaisvaltaista tarkastelua ja tämän perusteella niiden terveydellisen merkityksen arviointia. Tässä yhteydessä on huomattava, että varsinainen sairauden määrittely diagnostisessa mielessä, eikä myöskään sen hoito, kuulu tarkastustoiminnan piiriin.

Tietoa voidaan kerätä havainnoimalla työoloja ja työntekoa, tarkkailemalla erilaisia tilastoja ja työolosuhteita koskevia lukuja (mm. sairauspoissaolot, vaihtuvuus), haastattelemalla työntekijöitä ja henkilökuntaa sekä myös erilaisin kyselyin. Tilanteen arvioimiseksi tarvittavan tiedon keruussa voidaan käyttää hyväksi mm. työpaikkatietojärjestelmää (TYPA).

Arvioitaessa työpaikalla esiintyneiden ongelmien merkitystä joudutaan pitkälti nojautumaan muilta saatuihin tietoihin sekä tarkastajan omaan työkokemukseen ja ammattitaitoon. Monesti jo pelkät keskustelun yhteydessä myönteisessä hengessä annetut mielipiteet ja ehdotukset parantavat työilmapiiriä. Jos on perusteltua syytä olettaa, että työstä ja työoloista aiheutuu terveydelle vaaraa, saattaa tarkastaja joutua turvautumaan erityisten asiantuntijoiden apuun ennen päätöksen tekoa. Mikäli on aihetta epäillä, että työoloja ei toivotulla tavalla korjata, voidaan myös joutua käyttämään työsuojeluvalvonnan pakkokeinoja.

On huomattava, että haitallinen psyykkinen rasitus ilmenee usein alkuperäisestä syystä riippumatta ihmissuhde- ja yhteistyövaikeuksina. Ongelmien ratkaisussa on pyrittävä menettelemään niin, ettei tilanne ihmissuhteiden osalta tarpeettomasti huononisi tarkastustoiminnan tuloksena. Niinpä pöytäkirjoissa on esimerkiksi syytä ensisijaisesti varoa mainitsemasta ihmissuhde- ja yhteistyöongelmien kohdalla tietoja, joiden perusteella yksittäisiä henkilöitä voidaan tunnistaa tai leimata.

Tämä kiertokirje korvaa sisäisen tiedotteen 40/82 Psyykkiset tekijät tarkastustoiminnan kohteena.

Pääjohtaja Jaakko Riikonen

Osastopäällikkö Raimo Peltonen

LIITE STM:n kirje 12.5.1989 Nro 4709/059/88

JAKELU eri lehdellä

JAKELU

Työsuojelupiirit C
Työsuojeluhallitus C

TIEDOKSI

Työministeriö/työympäristöosasto
Akava ry
Kunnallinen Sopimusvaltuuskunta
Liiketyönantajain Keskusliitto ry (LTK)
Lääkintöhallitus
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö ry (SAK)
Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto ry (STTK)
Suomen Teollisuuslääketieteen yhdistys ry
Suomen Työnantajain Keskusliitto (STK)
Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto ry (TVK)
Työsuojelupäälliköt ry
Työterveyslaitos
Työturvallisuuskeskus
Valtion työmarkkinalaitos

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Helsinki 12.5.1989

No 4709/059/88

Viite

1086/68/89

Työsuojeluhallitus

Asia henkinen työsuojelu työpaikkatarkastuksissa

./. Sosiaali- ja terveysministeriössä on laadittu liitteenä oleva muistio Henkisen työsuojelun työpaikkatarkastus, joka perustuu sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioon 1988:24 Työsuojelutarkastuksen perustieto psyykkisestä työsuojelusta sekä siitä saatuihin lausuntoihin.

Muistiossa on tarkasteltu lähinnä sitä, mitä työsuojelutarkastajat ensi vaiheessa voisivat ja mitä heidän tulisi tehdä henkisen työsuojelun osalta työpaikkatarkastuksissaan. Näin ollen muistiossa ei käsitellä esimerkiksi tarkastajien koulutusta, jota on selvitetty em. työryhmämuistiossa.

Muistiossa korostetaan työnantajan vastuuta myös henkistä työsuojelua koskevan lainsäädännön noudattamisesta ja tähdennetään olemassa olevan asiantuntija-avun - erityisesti työterveyshuollon ja työterveyslaitoksen asiantuntijoiden - käyttämismahdollisuutta.

Sosiaali- ja terveysministeriö pitää henkisen työsuojelun työpaikkatarkastuksen tehostamista kiireellisenä asiana.

POSTIOSOITE PL 267 00171 HELSINKI
OSOITE Snellmaninkatu 4-6
PUHELIMET Vaihde 1601

76000 2 88
B0478A- 27/4887/gst

Tästä syystä oheinen muistio lähetetään tiedoksi ja toimenpiteitä varten työsuojeluhallitukselle.

Ministeri Matti Puhakka

Ylitarkastaja Leo Suomaa

12.5.1989

HENKISEN TYÖSUOJELUN TYÖPAIKKATARKASTUS

1. Miten muutokset suunnitellaan?

Henkisellä eli psyykkisellä työsuojelulla tähdätään siihen, että työssä turvattaisiin henkinen hyvinvointi ja vältettäisiin haitallinen henkinen kuormitus.

Psyykkisen työsuojelun osalta työturvallisuuslain säännökset on pääosin muotoiltu suunnittelutilanteita koskeviksi. Suunnittelun voidaan katsoa liittyvän myös vähäisiin työpaikan tai työjärjestelyjen muutoksiin. Se edellyttää näin ollen myös töiden ja työvälineiden sekä työssä käytettävien koneiden ja laitteiden asianmukaista mitoitusta ja sijoitusta.Luonnollisesti henkinen työsuojelu koskee myös olemassa olevia epäkohtia, jotka voivat aiheuttaa haittaa työntekijän terveydelle.

Mainituista syistä työsuojelutarkastuksessa tulee selvittää, miten muutokset työpaikalla suunnitellaan samoin kuin se, miten suunnittelua edellyttävät toimenpiteet on työpaikalla rekisteröity.

2. Miten henkiset rasitustekijät selvitetään?

Säännökset edellyttävät, että työnantaja selvittää suunnitelmissaan työympäristön ja työn vaikutukset myös henkiseen terveyteen. Tässäkin asiassa työnantajan ja työntekijäin on pyrittävä yhteistoiminnassa tehostamaan työturvallisuutta työpaikalla. Lisäksi työnantaja voi käyttää apunaan myös ulkopuolista asiantuntijaa. Työsuojelutarkastuksessa tulee selvittää, miten työpaikalla on tämä tehtävä hoidettu tai yritetty hoitaa. Erityisesti tulee selvittää, onko käytetty työterveyshuollon asiantuntijoiden apua.

Mikäli työpaikalla ei ole selvitetty tai yritetty selvittää henkisiä rasitustekijöitä, työsuojelutarkastuksessa tulee pyrkiä suuntaa-antavasti osoittamaan, mihin töihin ja minkä-

tyyppisiin tehtäviin[1] liittyy tai saattaa liittyä haitallista kuormitusta. Samoin tulee antaa yleisiä ohjeita niistä menetelmistä ja ratkaisuista, joita voidaan käyttää suunnitteluvaiheessa työstä aiheutuvan haitallisen kuormituksen vähentämiseksi. Lisäksi tulee antaa tarpeelliset ohjeet saatavana olevasta asiantuntija-avusta.

3. Miten työpaikalla pyritään varmistamaan, ettei henkisiä rasitustekijöitä tarpeettomasti sisälly suunnitelmiin?

Työsuojelutarkastuksessa tulee selvittää, miten suunnitteluvaiheessa huolehditaan henkistä työsuojelua koskevien näkökohtien huomioon ottamisesta, miten järjestelmällisesti tämä tapahtuu ja kuinka huolehditaan suunnittelussa tapahtuvien virheiden korjaamisesta. Tällöin tulee selvittää, onko suunnittelusta vastaavilla käytettävissään 2-kohdassa tarkoitetut tiedot ja onko niiden soveltaminen pyritty varmistamaan esimerkiksi keskustelemalla asianomaisten työntekijöiden ja tarvittaessa ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa. Samalla tulee ohjein ja neuvoin opastaa työpaikkaa käyttämään niitä asiantuntijapalveluja, joita esiintulevissa kysymyksissä on tarpeen käyttää. Ensisijaisia asiantuntijoita ovat työterveyshuollon sekä työterveyslaitoksen ja sen aluelaitosten asiantuntijat.

---

1 Esimerkiksi epätarkoituksenmukaiset työajat, kiire, yksintyöskentely vastuullisissa tai vaarallisissa olosuhteissa, liian yksinkertainen työ, liian vaativa työ, liian suuri emotionaalinen tai "esiintymiskuormitus", puuttuva mahdollisuus oman työn ja työmenetelmien kehittämiseen, puutteellinen opetus työtehtäviin, avun, tuen tai palautteen ja kannustuksen puute, pakkotahtinen työ, tiedonkulun vajavaisuus, jatkuva ihmissuhdekuormitus, suuri informaatiokuormitus, epäselvät johtosuhteet, välinpitämätön johtamistapa, sosiaalisten kontaktien puute, epäonnistuneet ergonomiset järjestelyt ja näkymättömät työn tulokset.

4. Miten muutosta seurataan?

Työturvallisuuslain säännösten mukaan työympäristöä on jatkuvasti tarkkailtava. Suunnittelun tason kohottamiseksi on tärkeää, että erityisesti uusien järjestelmien, menetelmien sekä koneiden ja laitteiden käyttöä seurataan tarkasti myös niiden aiheuttaman haitallisen henkisen kuormituksen selvittämiseksi.

Työsuojelutarkastuksessa on tarvittaessa pyrittävä osoittamaan, mitä työturvallisuuslain tarkoittamia seikkoja henkisen työsuojelun osalta erityisesti tulee tarkkailla. Lisäksi tulee antaa tarpeelliset ohjeet esim. työterveyshuollon seurantajärjestelmien käytöstä. Myös esimerkiksi lähtöhaastatteluilla voidaan saada tietoa psyykkisen kuormituksen syistä. Ongelmien olemassa olosta saattavat johtua esimerkiksi runsaat poissaolot, työntekijöiden suuri vaihtuvuus, huono työn sujuvuus, tuotantohäiriöt ja viivästykset.

5. Miten työntekijöiden koulutus on järjestetty?

Työsuojelutarkastuksessa tulee selvittää, mitä sellaisia lain säännösten tarkoittamia työtehtäviä työpaikalla on, joissa asianmukaisella koulutuksella voidaan vähentää haitallista henkistä kuormitusta ja kuinka erityisesti uusien menetelmien ja laitteiden käyttöön samoin kuin mahdollisten häiriötilanteiden hallintaan tarvittava opetus ja koulutus on suunniteltu ja toteutettu. Lisäksi tulee selvittää, miten uudet sekä pitkään poissaolleet tai työtehtäviä vaihtavat työntekijät perehdytetään työhön, ja antaa tarvittaessa sitä koskevat ohjeet. Huomiota tulee kiinnittää siihenkin, onko työntekijöillä mahdollisuus saada tukea ja apua työtehtäviensä suorittamisessa.

6. Psyykkiset sairaudet

Psyykkisten sairauksien toteaminen tai hoitaminen ei kuulu työsuojelutarkastuksen piiriin. Tarkastuksen tarkoituksena on selvittää, onko työnantaja huolehtinut lakisääteisistä velvollisuuksistaan, sekä ohjein ja neuvoin, viime kädessä velvoittavilla päätöksillä, saada hänet niistä huolehtimaan.

A:HENKINEN/LS/pn